Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

33 161

Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Participatiewet)

Nr. 197

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 oktober 2015

Ik heb u vorig jaar – in het AO over WWB onderwerpen en Participatiewet d.d. 26 juni 2014 (Kamerstuk 30 545, nr. 139) resp. mijn brief van 2 juli 2014 (antwoorden nader schriftelijk overleg wijziging Schattingsbesluit, Kamerstuk 29 544, nr. 546) – enkele toezeggingen gedaan inzake de beoordeling bij de herindeling van het zittend bestand van de Wajong. Met deze brief wil ik aan deze toezeggingen voldoen.

Richtlijn «Duurbelasting in arbeid»

Voor de Wajong 2015 is het criterium dat iemand duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Het begrip arbeidsvermogen is vastgelegd in het Schattingsbesluit en is op 26 juni 2014 met uw Kamer besproken. De duurbelasting (minimale belastbaarheid) beoordeelt UWV aan de hand van de richtlijn «Duurbelastbaarheid in arbeid». Van deze richtlijn is inmiddels een herziene versie beschikbaar. Ik heb bij een eerdere toezegging aan uw Kamer (Kamerstuk 29 544, nr. 546) toegezegd u van deze herziene richtlijn op de hoogte te stellen. Ik stuur u met deze brief deze richtlijn, die ook te vinden is op de website van het UWV, mee.

Beoordeling van het begrip arbeidsvermogen

De beoordeling van het begrip arbeidsvermogen doet UWV aan de hand van vier criteria, zoals omschreven in het Schattingsbesluit. Over het criterium «basale werknemersvaardigheden» heeft onder andere de heer Heerma (CDA) gevraagd hoe UWV dit begrip zal beoordelen.
Basale werknemersvaardigheden zijn vaardigheden waarover iemand altijd moet beschikken om als werknemer in een arbeidsorganisatie te kunnen functioneren. Het gaat om vaardigheden die een arbeidsorganisatie van de werknemer vraagt, los van het type arbeid en los van het type organisatie.

kst-33161-197
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

Het gaat om vaardigheden die «onmisbaar» en «essentieel» zijn.

UWV heeft de volgende vaardigheden gedefinieerd die onmisbaar en essentieel zijn voor iedere functie en binnen iedere organisatie.

1. Instructies van de werkgever begrijpen, instructies onthouden en instructies uitvoeren;
2. Afspraken met de werkgever nakomen.

Ad 1: De werknemer moet in staat zijn om een door de werkgever gewenste arbeidsprestatie (product of dienst) van een door de werkgever geaccepteerde kwaliteit te leveren. Om de juiste handelingen uit te kunnen voeren moet de werknemer instructies begrijpen, onthouden en als zodanig uitvoeren. Het gaat erom dat de werknemer instructies uitvoert zoals ze zijn bedoeld.

Ad 2: Het gaat hier zowel om het kunnen aanvaarden van gezag als om het kunnen omgaan met de regels waar een werknemer zich in een bedrijf aan moet houden. Bijvoorbeeld op een afgesproken tijd verschijnen op een werkplek. Of betrouwbaar zijn, in die zin dat de werkgever erop kan vertrouwen dat de werknemer regels en afspraken nakomt.
Hieronder vallen ook afspraken over gedrag. In elke arbeidsorganisatie gelden er weer andere expliciete en impliciete afspraken over gedrag dat de werkgever of de collega's van een werknemer accepteren of verwachten. Om werknemer te kunnen zijn moet iemand ook dat soort afspraken kunnen nakomen.
Het UWV beoordeelt of iemand moeite heeft met activiteiten die samenhangen met genoemde vaardigheden. Zo is een goed functionerend geheugen een voorwaarde om instructies correct te kunnen onthouden, uit te voeren, en te blijven uitvoeren zonder voortdurende bijsturing. Als de verzekeringsarts vaststelt dat iemand beperkt is op de activiteit «herinneren», kan dit leiden tot de conclusie dat betrokkene een basale werknemersvaardigheid mist.

Informeren van Wajonggerechtigden

Tijdens het VAO van 3 juli 2014 (Handelingen II 2013/14, nr. 102, item 5) heeft de heer Kerstens (PvdA) gevraagd de Wajongers waarvan UWV weet dat zij geen arbeidsvermogen hebben, zo snel mogelijk hierover te berichten. Zoals uit het volgende onderdeel van deze brief blijkt, is dit al door de realiteit ingehaald: alle Wajongers zijn door het UWV ingelicht over de voorlopig indeling in wel of geen arbeidsvermogen.

Stand van zaken herindeling Wajong

Tijdens het Algemeen Overleg over SUWI-onderwerpen van 8 oktober 2015 heb ik u toegezegd om u vóór het Algemeen Overleg over de Participatiewet op 29 oktober a.s. te informeren over de stand van zaken bij de herindeling Wajong. Bij deze voldoe ik aan deze toezegging.
Het UWV beschikt over veel informatie over de Wajongers die in aanmerking komen voor de herindeling. Op basis van de dossiers heeft het UWV een voorlopige onderverdeling kunnen maken, waaruit blijkt dat 155.000 Wajongers arbeidsvermogen hebben en 67.000 Wajongers geen arbeidsvermogen hebben. Bijna 17.000 Wajongers worden niet ingedeeld omdat ze vóór 1 januari 2018 met pensioen gaan of omdat ze nog studeren. Het UWV heeft 2.000 Wajongers niet voorlopig kunnen indelen, omdat UWV over onvoldoende relevante informatie beschikte.

Zij zullen een oproep krijgen voor hun beoordeling op arbeidsvermogen. De eerste fase (voorlopige indeling op basis van de gegevens die het UWV al heeft in de dossiers) is hiermee afgerond. Vanaf het tweede

kwartaal 2015 is het UWV gestart met het oproepen van de Wajongers die op basis van de eerste fase (dossieronderzoek) niet konden worden ingedeeld en van de Wajongers die op het reactieformulier hebben aangegeven het niet eens te zijn met de voorlopige herindeling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma